



## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DIAMAS STAR DI JATAKE, TANGERANG**

**Sigit Purnomo<sup>1</sup>, Agung Tri Putranto<sup>2</sup>, Arman Syah<sup>3</sup>**

Universitas Pamulang

dosen02152@unpam.ac.id

### **Kata kunci:**

Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Diamas Star di Jatake, Tangerang. Metodologi penelitian menggunakan metode Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Diamas Star di Jatake, Tangerang sebanyak 276 orang, adapun dengan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 73 orang responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Jatake, Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana  $Y = 43.429 + 0.012X_1$ , Nilai koefisien korelasi sebesar 0.715. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,0%, serta nilai thitung  $6,731 > t_{tabel} 1,994$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Jatake, Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 14.187 + 0.819X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,715. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,3%, serta nilai thitung  $7,328 > t_{tabel} 1,994$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Jatake, Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 14,902 + 0.019X_1 + 0.820X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,716. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,3%, serta nilai Fhitung  $38,015 > F_{tabel} 3,98$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### **Pendahuluan**

Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan. Manusia yang mempunyai kemampuan tinggi yang akan bisa menjadi aset atau modal (Capital Intelektual), yang mampu survive dalam persaingan di era globalisasi. Hasil maksimal yang dapat dicapai oleh suatu organisasi hanya akan menjadi isapan jempol belaka apabila tidak ada evaluasi kinerja, hal itu amat vital karena apa yang menjadi Kekuatan (Strengths), Kelemahan (Weaknesses), Peluang (Opportunities), dan Ancaman (Threats) tidak diketahui.

Untuk keperluan tersebut diperlukan kajian yang mendalam dari aspek lingkungan, baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal yang mempengaruhi pola strategi dan pencapaian organisasi.

Banyak faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang juga penting harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin. Disiplin adalah faktor yang sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karyawan itu sendiri, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan secara maksimal.

PT Diamas Star adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur glass, dengan membuat produk sebagai berikut gelas minum kaca, toples kaca, lampu. Banyak karyawan PT Diamas Star pada Tahun 2021 yang telah mencapai 276 orang. Namun dengan banyaknya karyawan Cafeteria yang ada tersebut, belum dapat menjadi jaminan bahwa PT Diamas Star akan menjadi lebih baik dan lebih maju, apabila hal ini tidak ditingkatkan dengan kinerja dan disiplin para karyawan PT Diamas Star. Jadi, jika PT Diamas Star ini jika ingin maju dan berkembang, maka karyawan dituntut untuk taat peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, disiplin waktu, dan rajin.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Melalui disiplin kerja akan timbul kesadaran dan kesediaan karyawan PT Diamas Star untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Sedangkan disiplin disini adalah persepsi karyawan terhadap sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di PT Diamas Star tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungan. Dengan demikian disiplin yang diterapkan di organisasi pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri karyawan dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan oleh PT Diamas Star. Berdasarkan ini penulis lampirkan data disiplin kerja.

**Tabel 1**  
**Data Disiplin Kerja**

Tahun	Kode Etik					Jumlah	Persentase
	Jumlah Karyawan	Absensi	Seragam	ID Card	APD		
<b>2019</b>	276	26	16	13	18	73	<b>26,45%</b>
<b>2020</b>	276	30	22	24	20	96	<b>34,91%</b>
<b>2021</b>	<b>276</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>105</b>	<b>38,04%</b>

Sumber: HRD PT Diamas Star Tangerang Tahun 2021

Berdasarkan kode etik diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2019, masih ada 26,45% atau 73 orang dari 276 karyawan yang melanggar, pada tahun 2020 meningkat menjadi 34,91% atau 96 orang dari 276 karyawan yang melanggar, dan pada tahun 2021 lebih meningkat menjadi 38,04% atau 105 orang dari 276 karyawan, sehingga menunjukkan adanya kedisiplinan yang rendah, dimana setiap tahunnya selalu ada karyawan yang melanggar kode etik diatas tersebut, maka kinerja karyawan sudah harus diperhatikan dan dievaluasi karena kedisiplinan karyawan berdampak pada oprasional PT Diamas Star. Untuk mencari karyawan baru lumayan sulit, karena kandidat harus dilihat dari kemampuan dan pengalaman yang memadai.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Karyawan yang tidak memiliki disiplin

kerja yang tinggi akan membawa pengaruh negatif pada kegiatan pencapaian tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja sangatlah berpengaruh pada pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

Selain itu kunci penentu keberhasilan perusahaan memiliki SDM yang baik. Setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat ynag menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan di PT Diamas Star, maka perlu adanya motivasi agar karyawan bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain : gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi dan tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif, Menurut Hasibuan (2016:117) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Berdasarkan ini penulis lampirkan data insentif.

**Tabel 1.2**  
**Data Insentif Berdasarkan Kinerja**

<b>Tahun</b>	<b>Insentif</b>	<b>Akumulasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>2019</b>	Rp. 300.000	Rp. 33.600.000	112	<b>40,57%</b>
<b>2020</b>	Rp. 400.000	Rp. 54.000.000	135	<b>48,91%</b>
<b>2021</b>	<b>Rp. 200.000</b>	<b>Rp. 20.200.000</b>	<b>101</b>	<b>36,59%</b>

Sumber: HRD PT Diamas Star Tangerang Tahun 2021.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa di tahun 2019 karyawan yang memperoleh insentif hanya 112 orang atau 40,57% dari 100%, pada tahun 2020 karyawan yang memperoleh insentif hanya 135 orang atau 48,91% dari 100%, dan pada tahun 2021 karyawan yang memperoleh insentif hanya 101 orang atau 36,59% dari 100%. Didalam kategori tinggi hanya 48,91% hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya insentif yang diterima karyawan PT Diamas Star yang diduga karena rendahnya kinerja karyawan. Penentu jumlah insentif dan pembagian insentif kepada karyawan sepenuhnya ditentukan oleh pihak manajemen PT Diamas Star.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas Karyawannya. Pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan karyawan. karyawan organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang non materi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:65) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan

karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapai target yang optimal. Berdasarkan ini penulis lampirkan data kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Kinerja Karyawan**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Aktual	Pencapaian	Keterangan
		Pertahun	Pertahun		
2019	276	Rp. 2.500.000.000	Rp. 1.665.000.000	66,6%	Tidak Tercapai
2020	276	Rp. 3.000.000.000	Rp. 2.054.000.000	68,47%	Tidak Tercapai
2021	276	Rp. 1.500.000.000	Rp. 607.000.000	40,47%	Tidak Tercapai

Sumber: HRD PT Diamas Star Tangerang Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari tahun 2019 sampai tahun 2021 target pencapaian penghasilan dari PT Diamas Star belum tercapai 100%. Dimana pada tahun 2019 jumlah ketercapaian sebesar 66,6%, kemudian pada tahun 2020 jumlah ketercapaian sebesar 68,47%, selanjutnya pada tahun 2021 jumlah ketercapaian menurun menjadi 40,47%. Jumlah penjualan mengalami fluktuasi selama periode tiga tahun terakhir. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan insentif yang menurun berdampak pada kinerja karyawan dalam memproduksi dan mempromosikan mengakibatkan penjualan ikut menurun.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menginvestigasi hubungan antara faktor-faktor X dan Y pada PT Diamas Star di Kota Tangerang. Sebanyak 73 responden dipilih sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden terpilih.

Dalam penelitian ini, digunakan skala Likert sebagai instrumen penelitian. Skala Likert adalah metode pengukuran yang digunakan untuk menilai tingkat setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan terkait variabel yang diteliti.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Metode ini digunakan untuk meneliti hubungan antara dua atau lebih variabel dalam konteks penelitian. Dalam hal ini, penelitian akan mengeksplorasi hubungan antara faktor X dan Y pada PT Diamas Star di Kota Tangerang.

Penelitian ini dilakukan di PT Diamas Star yang terletak di Jl. Industri VIII No.3, RT.002/RW.003, Pasir Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15135. Tempat penelitian ini dipilih karena merupakan lokasi yang relevan dengan fokus penelitian dan memungkinkan akses yang mudah untuk pengumpulan data yang diperlukan.

Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sampel responden yang representatif, pengumpulan data melalui sebaran kuesioner, skala Likert sebagai instrumen penelitian, metode asosiatif, dan lokasi penelitian yang relevan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara faktor X dan Y pada PT Diamas Star di Kota Tangerang.

**Hasil dan Pembahasan**

**Validitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

<b>Pernyataan X1</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keputusan</b>
P1	0,472	0,230	Valid
P2	0,256	0,230	Valid
P3	0,497	0,230	Valid
P4	0,500	0,230	Valid
P5	0,579	0,230	Valid
P6	0,573	0,230	Valid
P7	0,244	0,230	Valid
P8	0,517	0,230	Valid
P9	0,373	0,230	Valid
P10	0,572	0,230	Valid

<b>Pernyataan X2</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keputusan</b>
P1	0,666	0,230	Valid
P2	0,567	0,230	Valid
P3	0,704	0,230	Valid
P4	0,501	0,230	Valid
P5	0,745	0,230	Valid
P6	0,581	0,230	Valid
P7	0,584	0,230	Valid
P8	0,697	0,230	Valid
P9	0,648	0,230	Valid

<b>Pernyataan Y</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keputusan</b>
<b>P1</b>	0,392	0,230	<b>Valid</b>
<b>P2</b>	0,733	0,230	<b>Valid</b>
<b>P3</b>	0,389	0,230	<b>Valid</b>
<b>P4</b>	0,817	0,230	<b>Valid</b>
<b>P5</b>	0,645	0,230	<b>Valid</b>
<b>P6</b>	0,664	0,230	<b>Valid</b>
<b>P7</b>	0,354	0,230	<b>Valid</b>
<b>P8</b>	0,720	0,230	<b>Valid</b>
<b>P9</b>	0,526	0,230	<b>Valid</b>
<b>P10</b>	0,560	0,230	<b>Valid</b>
<b>P11</b>	<b>0,450</b>	<b>0,230</b>	<b>Valid</b>

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> 0,230, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan

valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

**Uji Reabilitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

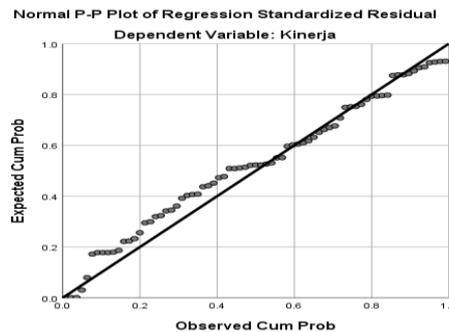
No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,603	<b>Reliabel</b>
2	Insentif (X <sub>2</sub> )	0,803	<b>Reliabel</b>
<b>3</b>	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>0,790</b>	<b>Reliabel</b>

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

**Uji Asumsi Klasik**

**a. Hasil Uji Normalitas**



Gambar 1 Uji Normalitas P-P Plot

Gambar Uji Normalitas Probability Plot dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal.

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	Beta			Tolera nce	VIF
<b>1</b> (Constant)	14.902	4.701			3.170	.002		
Disiplin Kerja	-.019	.086	-.018	-.018	-.219	.828	1.000	<b>1.000</b>
<b>Insentif</b>	<b>.820</b>	<b>.096</b>	<b>.716</b>	<b>.716</b>	<b>8.572</b>	<b>.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Nilai tolerance variabel disiplin kerja dan insentif sebesar  $1 > 0,10$  dan nilai VIF variabel disiplin kerja dan insentif sebesar  $1 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas produk dan kualitas pelayanan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 8**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.902	4.701		3.170	<b>0.002</b>
Disiplin Kerja	0.019	0.086	0.018	0.219	<b>0.828</b>
<b>Insentif</b>	<b>0.820</b>	<b>0.096</b>	<b>0.716</b>	<b>8.572</b>	<b>0.000</b>

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,902 + 0.019X_1 + 0.820X_2$$

- Konstanta sebesar 14.902 artinya jika variabel Disiplin Kerja dan variabel Insentif, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 14.902.
- Nilai regresi  $0.019X_1$  (positif) artinya apabila variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Insentif ( $X_2$ ) dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.019.
- Nilai regresi  $0.820X_2$  (positif) artinya apabila variabel Insentif ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tetap, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.820

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 9**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) Terhadap ( $Y$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,783<sup>a</sup></b>	<b>0,613</b>	<b>0,597</b>	<b>2,58595</b>

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,613 yang artinya variabel disiplin kerja dan insentif secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 61,3%, sedangkan sisanya sebesar 38,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F hitung**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	508,429	2	254,215	38,015	,000 <sup>b</sup>
Residual	320,983	71	6,687		
<b>Total</b>	<b>829,412</b>	<b>73</b>			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai Fhitung 38,015 > Ftabel 3,98 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Diamas Star di Kota Tangerang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana  $Y = 43.429 + 0.012X_1$ , Nilai koefisien korelasi sebesar 0,715. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,0%, serta nilai thitung 6,731 > ttabel 1,994 dengan signifikan 0,000 < 0,05. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 14.187 + 0.819X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,784. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,3%, serta nilai thitung 7,328 > ttabel 1,994 dengan signifikan 0,000 < 0,05. (3) Secara simultan Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 14,902 + 0.019X_1 + 0.820X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,825. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,3%, serta nilai Fhitung 38,015 > Ftabel 3,98 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

### **Daftar Pustaka**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara dan ,2016.
- Karyoto. *Dasar-Dasar Manajemn - Teori, Definisi dan Konsepn*. Yogyakarta: C.V Aandi Offset (Andi), 2016.
- Kurniawan, Sigid. *Pengaruh Insentif Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, 2016.*

Mangkunegara.AA.Anwar Prabu. “manajemen sumber daya manusia perusahaan.” Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, oleh Anwar Prabu Mangkunegara. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya, 2013.

Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara. 2016.

Sugiyon. *Statistika Untuk Penelitian cetakan ke dua puluh enam*. Bandung:Alfabeta, 2015.

Sujarweni, V. Wiratna. *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.